

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УНИТАРНОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ
"СТАВРОПОЛЬКРАЙВОДОКАНАЛ"

П Р И К А З

«06» февраля 2019 г.

г. Ставрополь

№ 53-ОД

Об утверждении положения о
формировании и работе с резервом
кадров ГУП СК «Ставрополькрайводоканал»

В целях постоянного пополнения кадров ГУП СК «Ставрополькрайводоканал» высококвалифицированными специалистами, своевременного замещения вакансий по должностям, мотивации карьерного роста работников и дополнительного стимулирования их на повышение образовательного уровня и профессиональной квалификации,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие прилагаемое Положение о формировании и работе с резервом кадров ГУП СК «Ставрополькрайводоканал».
2. Директорам филиалов принять к руководству в работе данное Положение о формировании и работе с резервом кадров ГУП СК «Ставрополькрайводоканал».
3. Приказ вступает в силу с момента подписания.
4. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на начальника отдела кадров Н.В. Шевцову.



ПОЛОЖЕНИЕ
О ФОРМИРОВАНИИ И РАБОТЕ С РЕЗЕРВОМ КАДРОВ
ГУП СК «СТАВРОПОЛЬКРАЙВОДОКАНАЛ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Резерв кадров ГУП СК «Ставрополькрайводоканал» (далее - резерв) - это работники, прошедшие квалификационный отбор и зачисленные в списки резерва для систематической целевой подготовки, ориентированной на получение знаний и навыков, необходимых для назначения на вышестоящую должность.

1.2. Формирование резерва и работа с ним проводится в целях:

- постоянного пополнения кадров ГУП СК «Ставрополькрайводоканал» высококвалифицированными специалистами;
- своевременного замещения вакансий по должностям;
- улучшение результатов профессиональной деятельности работников ГУП СК «Ставрополькрайводоканал»;
- повышение уровня мотивации работников ГУП СК «Ставрополькрайводоканал» к профессиональному росту;
- сокращение периода адаптации работников ГУП СК «Ставрополькрайводоканал» при назначении на новую должность.

Достижение этих целей связано с формированием и развитием у специалистов, зачисленных в резерв, деловых и личностных качеств, творческого потенциала, профессионализма, обеспечивающих успешное выполнение трудовых обязанностей по своей должности.

1.3. Работа с резервом включает в себя следующие направления:

1.3.1. Формирование резерва:

- анализ потребности в резерве;
- выявление работников, имеющих потенциал для занятия вышестоящих должностей, квалификационный отбор;
- оформление и утверждение списков резерва.

1.3.2. Подготовка работников, включенных в списки резерва для замещения вышестоящей должности.

1.3.3. Реализация резерва:

- обеспечение планового замещения должности резерва и утверждение в ней нового работника;
- систематическое обновление списков резерва с целью пополнения (ежегодно к 1 ноября);
- корректировка списков резерва по результатам анализа эффективности

подготовки работников, состоящих в резерве в соответствии с п. 4.6. настоящего положения.

1.4. Ответственность за организацию формирования и работу с резервом кадров возлагается на начальника отдела кадров.

2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ РЕЗЕРВА КАДРОВ

2.1. Работе по формированию резерва предшествует определение отделом кадров численности резерва на основе:

- прогноза изменения структуры аппарата;
- потребности в кадрах на ближайшую (год) и длительную (до 5 лет) перспективу;
- фактической численности подготовленного резерва каждого уровня;
- количества кандидатов, выбывших из резерва вследствие невыполнения индивидуальной программы подготовки, перемены места жительства и др.;
- числа кадров, высвобождаемых в ходе организационно-штатных мероприятий, которые могут замещать имеющиеся вакансии.

В целях обеспечения эффективности резерва его численность должна составлять не менее 2 кандидатов на место по каждой категории должностей. Допускается зачисление одного специалиста в резерв по различным (не более двух) категориям должностей.

2.2. Резерв кадров ГУП СК «Ставрополькрайводоканал» формируется из следующих источников:

- квалифицированные специалисты;
- заместители руководителей подразделений;
- руководители подразделений;
- работники иных предприятий, отобранные кандидатами на должности в ГУП СК «Ставрополькрайводоканал».

2.3. При отборе кандидатов в резерв учитываются:

- квалификационные требования по планируемой должности;
- уровень образования;
- переподготовка и повышение квалификации;
- стаж работы по профессии и на вышестоящей должности соответствующей категории;
- рекомендации аттестационных комиссий;
- рекомендации должностных лиц.

2.4. Отбор производится на основании оценки уровня квалификации, деловых и профессиональных качеств работников. При проведении отбора используются следующие методы:

- анализ документов (анкетных данных, документов об образовании и повышении квалификации, автобиографий, характеристик, результатов аттестаций, отчетов и др.);
- проверка исполнения кандидатом должностных обязанностей и выполнение отдельных поручений;
- оценка эффективности работы кандидата по итогам деятельности

подразделения;

- собеседование (для оценки личных и деловых качеств кандидата).

2.5. Отбор кандидатов и оформление документов для включения в список резерва производится непосредственными руководителями кандидатов совместно с отделом кадров управления по работе с персоналом и отделом кадров филиала. Непосредственный руководитель работника в соответствии с рекомендуемыми критериями (Приложение № 1) осуществляет первичную оценку деловых и личных качеств кандидата и представляет в отдел кадров письменную рекомендацию о включении работника в резерв на соответствующую категорию (Приложение № 5). Ответственность за своевременность и качество отбора возлагается на руководителя структурного подразделения.

В ходе оформления документов для включения кандидата в список резерва кадров необходимо заполнить на кандидата карту критериев оценки (Приложение № 1), индивидуальный план подготовки (Приложение № 4) и анализа эффективности состояния специалиста в резерве.

2.6. Включение кандидатов в список резерва производится комиссией по формированию резерва кадров.

Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

Состав комиссии утвержден настоящим приказом ГУП СК «Ставрополькрайводоканал». Общее число членов комиссии по формированию резерва кадров составляет не менее 7 человек.

Заседание комиссии проводит председатель комиссии, а в его отсутствие - заместитель председателя комиссии не позднее 1 ноября.

Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Члены комиссии участвуют в ее заседаниях без права замены.

Решение комиссии по формированию резерва кадров, принимается в отсутствии кандидата на включение в резерв кадров. Комиссия принимает по кандидату одно из следующих решений:

- включен в резерв кадров;
- не включен в резерв кадров.

Решение оформляется протоколом, который в течении 7 дней со дня заседания комиссии подписывается председателем, заместителем, секретарем и членами комиссии, принявшими участие в ее заседании.

2.7. Резерв формируется для назначения на должности от начальника структурного подразделения и выше. Списки резерва (Приложение № 2) на должности ГУП СК «Ставрополькрайводоканал» формируются отделом кадров и утверждаются генеральным директором ГУП СК «Ставрополькрайводоканал» или уполномоченным им лицом действующего на основании доверенности.

2.8. В целях обеспечения контроля и учета на работников, зачисленных в резерв, оформляется «Карта специалиста резерва» (Приложение № 3), которая хранится по правилам документов, содержащих персональные данные

работника. Утвержденные списки резерва хранятся в соответствующем кадровом подразделении.

3. ПОРЯДОК ПОДГОТОВКИ РЕЗЕРВА КАДРОВ

3.1. Подготовка кадрового резерва означает получение работниками ГУП СК «Ставрополькрайводоканал», включенными в кадровый резерв, дополнительного профессионального образования в установленном порядке, иных знаний по отдельным вопросам по направлению деятельности.

3.2 Подготовка работников ГУП СК «Ставрополькрайводоканал», включенных в кадровый резерв, предполагает возможность:

- индивидуальной подготовки под руководством руководителей структурных подразделений ГУП СК «Ставрополькрайводоканал»;
- самостоятельной теоретической подготовки (обновление и пополнение знаний по отдельным вопросам в системе водоснабжения и водоотведения, обучение специальным дисциплинам);
- получение практических навыков в структурных подразделениях ГУП СК «Ставрополькрайводоканал»;
- привлечение лиц из числа резерва к выполнению целевых разовых заданий (поручений), работы значимой для предприятия.

3.3. Качество выполнения отдельных поручений руководства структурных подразделений ГУП СК «Ставрополькрайводоканал» и исполнения обязанностей оценивается руководителями структурных подразделений ГУП СК «Ставрополькрайводоканал».

4. РЕАЛИЗАЦИЯ РЕЗЕРВА

4.1. Выдвижение из резерва производится в порядке, принятом в ГУП СК «Ставрополькрайводоканал» при решении вопросов назначения на вышестоящие должности.

4.3. Оценку качества подготовки резервистов в структурных подразделениях проводится с учетом ежегодно заполняемой карты критериев оценки и письменного отчета кандидата о выполнении годового индивидуального плана подготовки. Результаты оценки и выводы заносятся в карту специалиста резерва (Приложение № 3).

4.4. Списки резерва и индивидуальных планов подготовки представляются ежегодно к 1 октября в отдел кадров ГУП СК «Ставрополькрайводоканал» в целях формирования годового общесистемного плана подготовки резерва.

4.5. Список резерва утверждается приказом генерального директора ГУП СК «Ставрополькрайводоканал» или уполномоченным им лицом действующего на основании доверенности.

4.6. Исключение работника из кадрового резерва производится генеральным директором ГУП СК «Ставрополькрайводоканал» или уполномоченным им лицом действующего на основании доверенности по

следующим основаниям:

- назначение на должность, на которую он был включен в кадровый резерв;

- увольнение с работы;

- письменное заявление работника;

- рекомендации руководителей структурных подразделений с обоснованием мотивов исключения.

Приложение № 1
к Положению о формировании и работе
с резервом кадров ГУП СК «Ставрополькрайводоканал»

Карта
критериев оценки кандидата для включения в кадровый резерв
для замещения вакантных должностей

N п/п	Критерий	Признак	Уровень				
			1	2	3	4	5
1	Знания, опыт	Профессиональные знания					
		Опыт работы					
		Навыки решения типовых задач					
		Дополнительные знания и навыки (прохождение обучения на курсах, участие в семинарах, наличие других профессий и специальностей)					
2	Мышление	Знание нормативной базы					
		Способность выделять главное					
		Адекватность					
		Нестандартность					
3	Принятие решений	Быстрота принятия решений					
		Самостоятельность					
		Обоснованность					
4	Информационные связи, контакты	Использование знаний специалистов					
		Коммуникабельность					
		Умение использовать информационные источники					
5	Персональные характеристики	Эффективность труда					
		Целеустремленность					
		Корректность поведения					
		Профессиональная ответственность					
		Авторитет					

Приложение № 2
к Положению о формировании и работе
с резервом кадров ГУП СК "Ставрополькрайводоканал"

Утверждаю

(руководитель структурного подразделения)

«___» _____ г.

Список
резерва по _____ ГУП СК «Ставрополькрайводоканал»
(наименование структурного подразделения)
на вышестоящие должности _____
(наименование должности резерва)

N п/п	Фамилия, имя, отчество	Должность	Образование, что и когда закончил	Повышение квалификаци и, что и когда закончил	Дата рожден ия	Стаж работы в системе ЖКХ с ____ года	Стаж работы в ГУП СК СКВК с ____ года	Стаж работы в должности с ____ года

Согласовано:

Руководитель структурного подразделения:

_____/_____
(подпись) (Ф.И.О.)

Руководитель отдела кадров:

_____/_____
(подпись) (Ф.И.О.)

Приложение № 3
к Положению о формировании и работе
с резервом кадров ГУП СК «Ставрополькрайводоканал»

ГУП СК "Ставрополькрайводоканал"

(структурное подразделение)

КАРТА СПЕЦИАЛИСТА РЕЗЕРВА

Должность резерва _____

I. Анкетные данные
(заполняет специалист отдела кадров)

1.1. Фамилия _____

Имя _____

Отчество _____

1.2. Дата рождения _____

1.3. Образование _____

(специальность по образованию, наименование учебного
заведения, год окончания)

1.4. Занимаемая должность _____

1.5. Дата включения в резерв _____

1.6. Должности, занимаемые за время работы в ГУП СК
"Ставрополькрайводоканал"

Начало работы	Окончание работы	Должность

II. Карьерный план

Наименование должности	Планируемая дата (год)	Фактическая дата (год)

III. Подготовка

Наименование образовательной организации	Наименование курса обучения	Сроки обучения

IV. Заключение

(ежегодно заполняет руководитель специалиста)

(Рекомендации по повышению квалификации специалиста,
корректировке индивидуального плана подготовки)

(Целесообразность исключения из резерва или продления срока
состояния в резерве)

«__» _____ Г.

Руководитель:

(подпись) (Ф.И.О.)

Приложение № 4
к Положению о формировании и работе
с резервом кадров ГУП СК «Ставрополькрайводоканал»

УТВЕРЖДАЮ

(Руководитель
структурного подразделения)

«__» _____ г.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН ПОДГОТОВКИ

_____,
(Ф.И.О.)
зачисленного в 20__ г. в резерв на должность _____

(наименование должности)

N п/п	Содержание мероприятия	Сроки исполнения	Отметка о прохождении

«__» _____ г.

Руководитель отдела кадров:

(подпись) (Ф.И.О.)

Руководитель работника резерва:

(должность)

(подпись) (Ф.И.О.)

Ознакомлен:

Работник резерва:

(должность)

(подпись) (Ф.И.О.)

Приложение №5
к Положению о формировании и работе
с резервом кадров ГУП СК
«Ставрополькрайводоканал»

РЕКОМЕНДАЦИЯ
на включение кандидата в кадровый резерв организации

(должность, Ф.И.О.)
от _____
(должность, Ф.И.О.)

Рекомендую включить в кадровый резерв " _____ "
(наименование должности)
для выдвижения на должность _____,
(Ф.И.О. кандидата)
занимающего с «__» _____ г. должность _____.

(Ф.И.О. кандидата)

Характеристика кандидата с указанием конкретных достижений в работе и анализом показателей его работы:

За объективность рекомендации и подготовку кандидата несу личную ответственность.

«__» _____ г.

Руководитель структурного подразделения:

(подпись) (Ф.И.О., должность)

Согласовано:

Согласовано:

Заключение отдела кадров:

_____, _____ года рождения,
образование высшее, в _____ году окончил

_____,
квалификацию (не) повышал,
по специальности работает с «__» _____ Г.,
в должности _____ с «__» _____ Г.

Нарушений трудовой дисциплины не допускает. В результате анализа
персональных данных сведений, препятствующих включению в резерв
кадров, не выявлено.

«__» _____ Г.

(подпись) / _____
(Ф.И.О., должность)

Приложение к приказу
ГУП СК «Ставрополькрайводоканал»
от «06» февраля 2019 г. № 53-ОД

С учетом изменений (приказ от 11.11.2019 № 412-ОД)

СОСТАВ
комиссии по формированию резерва кадров

Аксенков Сергей
Александрович

- заместитель генерального директора - главный инженер, председатель комиссии

Маркграф Сергей
Иванович

- заместитель главного инженера, заместитель председателя комиссии

Шумей Елена
Валерьевна

- специалист по подбору персонала, секретарь комиссии

Члены комиссии:

Шкуренко Ольга
Анатольевна

- главный бухгалтер

Волкодав Лариса
Георгиевна

- начальник управления по работе с персоналом

Глушкова Виктория
Валерьевна

- начальник производственно-технического отдела

Переверзев Сергей
Сергеевич

- главный энергетик

Подкуйко Сергей
Владимирович

- главный технолог

Шевцова Наталья
Викторовна

- начальник отдела по персоналу управления по работе с персоналом

Нестреляй Ольга
Васильевна

- начальник отдела капитального строительства и ремонта